



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN ALOR

Syam Leonardo Lapekoli¹, Theresia Lounggina Luisa Peny²,
Hermayanti³, Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Abstract

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor sebanyak 37 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel pelatihan sebesar 0,023 lebih kecil dari nilai alpha ($0,023 < 0,05$). Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel motivasi kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Secara simultan variabel lingkungan kerja pelatihan motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000, lebih kecil dari alfa yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja pelatihan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor sebesar 0,826 atau 82,6%

Keywords: *Lingkungan kerja, Pelatihan, motivasi kerja, Prestasi kerja*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Lapekoli, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 283-298. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14964>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting menentukan dalam pelatihan, sangat dibutuhkan untuk pegawai baru atau pun pegawai yang naik jabatan, karena pada dasarnya pegawai tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan pendidikan, melalui pendidikan bisa meningkatkan ketrampilan teknis pegawai dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari teori. Tapi perlu diperhatikan pelatihan yang dilakukan sudah membuat pegawai berprestasi atau malah sebaliknya. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong diri seorang manusia untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan diri orang tersebut. Motivasi memiliki 2 komponen, yang pertama adalah komponen dorongan atau dukungan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas, dan yang ke dua adalah komponen luar yaitu apa yang di inginkan seseorang untuk mencapai tujuan.

Hasil dari pelatihan dan motivasi pencapaian prestasi kerja yang optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi instansi. Prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilaian prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaannya. Apakah pegawai itu sudah bekerja sesuai apa yang di harapkan oleh instansi atau belum? Untuk itulah penilaian prestasi bagi Dinas Pertanian kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penelitian Marifah (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di lingkungan kerja Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Alor. Demikian juga penelitian Raiser (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Alor.

Motivasi yang diberikan organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang dapat di berikan kepada dapat berupa material insentif dan non insentif. Motivasi yang dapat berupa material insentif adalah berupa gaji, upah bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau finansial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikut serta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

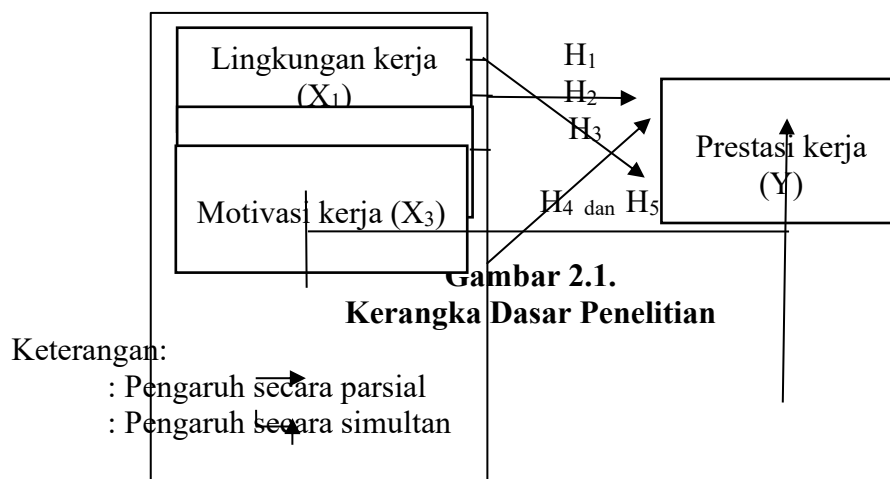
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua

Pegawai Didinas Pertanian Kabupaten Alor dengan jumlah 37 orang Pegawai Negeri Sipil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Alor. (2) Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Alor. (3) Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Alor. (4) Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Alor. (5) Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Alor sebesar 70-80%.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistic deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	19	51,4
2	Perempuan	18	48,6

Total	37	100
-------	----	-----

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden di Dinas Pertanian Kabupaten Alor laki-laki yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 51,4 % sedangkan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 48,6 %.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	38-45	10	27,0
2	46-51	10	27,0
3	52-56	17	45,9
Total		37	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini antara 38-45 tahun yakni 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 27,0% dan diikuti oleh responden usia antara 46 – 51 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 27,0%. dan diikuti oleh responden usia antara 52 – 56 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 45,9%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	10	27,0
2	D3	6	16,2
3	S1	21	56,8
		37	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan sekolah menengah atas (SMU) yaitu berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 27,0% dan diikuti responden dengan tingkat pendidikan diploma(D3) sebesar 6 orang dengan persentase sebesar 16,20% dan diikuti responden dengan tingkat pendidikan setara satu (S1) sebesar 21 orang atau 56,8 %.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Deskripsi Responden berdasarkan pangkat atau golongan dapat di lihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pembina TK .I .IV/B	1	2,7
2	Pembina IV/A	4	10,8
3	Penata TK.I III/D	13	35,1
4	Penata III/ C	3	8,1
5	Penata Muda III/A	1	2,7
6	Penata Muda TK.I. III/B	2	5,4
7	Pengatur TK.I. II/D	10	27,0
8	Pengatur II/C	2	5,4
9	Pengatur Muda Tk. I II/B	1	2,7
Total		37	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan identitas responden berdasarkan pangkat atau golongan pada Kantor Dinas pertanian Kabupaten Alor yaitu Pembina Tk. I IV/b sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,7 % diikuti dengan Pembina . IV/a sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 10,8 % diikuti dengan Penata TK.I III /d sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 35,1 % diikuti dengan Penata III/c sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 8,1% diikuti dengan Penata Muda III/a sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,7% diikuti dengan Penata Muda Tk.III/b sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,4% diikuti dengan Pengatur Tk.I .II/d sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 27,0% diikuti dengan Pengatur II/c sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,4% dan diikuti dengan Pengatur Muda Tk. I II/b sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,7%.

2. Hasil Uji Instrumen

2.1 Hasil Uji Kuesioner

2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2006:170) dengan syarat sebagai berikut :

- Jika r hitung lebih dari atau sama dengan 0,500 ($r \geq 0,500$), maka valid
- Jika r hitung kurang dari 0,500 ($r < 0,500$), maka tidak valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,865	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,718	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,810	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,675	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,799	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,847	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,804	$\geq 0,3$	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

Hasil uji validitas variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,865	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,808	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,819	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,758	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,821	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,840	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,802	$\geq 0,3$	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel pelatihan diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3.

Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel pelatihan dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,821	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,740	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,804	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,765	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,844	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,792	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,726	$\geq 0,3$	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan table di atas hasil uji validitas variabel motivasi kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,749	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,594	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,615	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,557	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,671	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,664	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,578	$\geq 0,3$	Valid

--	--	--	--

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan table di atas hasil uji validitas variabel prestasi kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

2.1.2 hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpha Cronbach $\geq$ 0,6), maka Reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 (Alpha Cronbach $<$ 0,6), maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9
Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,894	0,6	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,916	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X_3)	0,894	0,6	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,752	0,6	Reliabel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2), motivasi kerja (X_3) dan prestasi kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	37

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97782393
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.062
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji

Tabel 11
Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.546	1.856		4.604	.000		
X1	.310	.080	.453	3.852	.001	.381	2.624
X2	.183	.077	.284	2.390	.023	.373	2.682
X3	.234	.065	.313	3.580	.001	.690	1.449

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,381 dan nilai VIF sebesar 2.624 variabel pelatihan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,373 dan nilai VIF sebesar 2.682 dan variabel motivasi kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,690 dan nilai VIF sebesar 1.449 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel

independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

2.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas (uji glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.449	1.012		1.432	.161
X1	-.038	.044	-.231	-.876	.387
X2	-.033	.042	-.213	-.798	.431
X3	.049	.036	.270	1.377	.178

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,387 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan sebesar $0,431 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar $0,178 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

1.) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 13
Uji Linearitas
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	157.376	9	17.486	1.715	.000
Within Groups					
Total					

Linearity	138.140	1	138.140	9.2550	.000
Deviation from Linearity	19.236	8	2.404	1.611	.168
Within Groups	40.300	27	1.493		
Total	197.676	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* prestasi kerja dan lingkungan kerja sebesar $0,168 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel prestasi kerja dan lingkungan kerja

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22.0* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut.

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.546	1.856		4.604	.000
X1	.310	.080	.453	3.852	.001
X2	.183	.077	.284	2.390	.023
X3	.234	.065	.313	3.580	.001

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.546 + 0,310X_1 + 0,183X_2 + 0,234X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8.546 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 8.546
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,310 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja satu kali maka akan mengakibatkan variabel prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 31,0% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,183 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan satu kali maka akan mengakibatkan variabel prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 18,3% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh antara variabel pelatihan dan variabel prestasi kerja
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,234 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel prestasi kerja adanya peningkatan sebesar 23,4% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Alokasi Dana Desa, Kebijakan Desa dan Kelembagaan Desa terhadap variabel terikat yakni Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Kuneman Kecamatan Alor selatan Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1.) Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikan uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak menolak hipotesis.

Tabel 15
Hasil Uji parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.546	1.856		4.604	.000
X1	.310	.080	.453	3.852	.001

X2	.183	.077	.284	2.3 90	.02 3
X3	.234	.065	.313	3.5 80	.00 1

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.22 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel pelatihan sebesar $0,023 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

3. Pengujian Hipotesis 3 Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

1.) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji F (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regre ssion	163.255	3	54.418	52.172	.000 ^b
Resid ual	34.421	33	1.043		
Total	197.676	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Lingkungan Kerja Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor.
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor.
4. Lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor.
5. Lingkungan kerja pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Alor sebesar 82,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>

- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>